

**ENCUESTA SALARIAL
DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES
2021-2022**



Marzo 2022

CONTENIDO

Empresas participantes
Comportamiento salarial del sector
Reflexiones finales



1.

EMPRESAS PARTICIPANTES



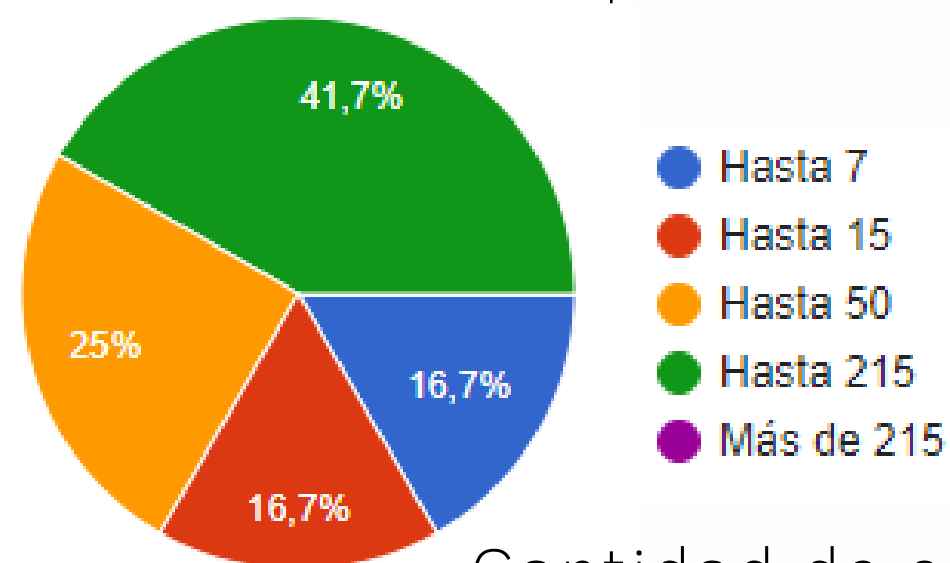
EMPRESAS PARTICIPANTES

¿Cómo son las empresas participantes?

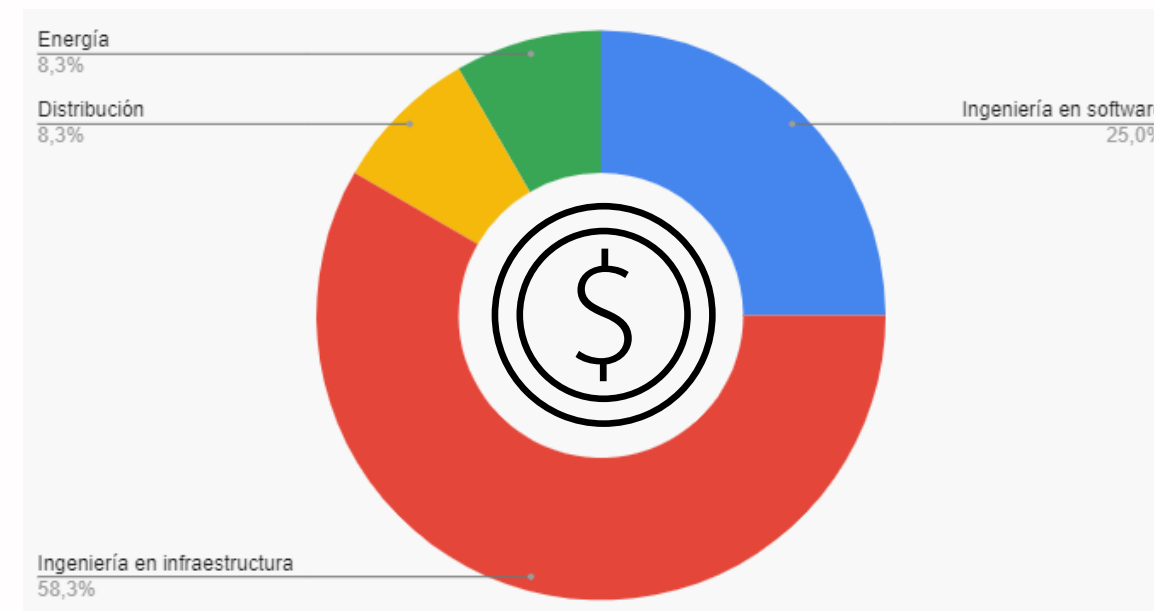
Se contó con la información de 12 empresas clasificadas por tamaño según su nivel de facturación anual, todas de capital nacional que en su mayoría correspondientes a los subsectores de ingeniería de infraestructura y software.



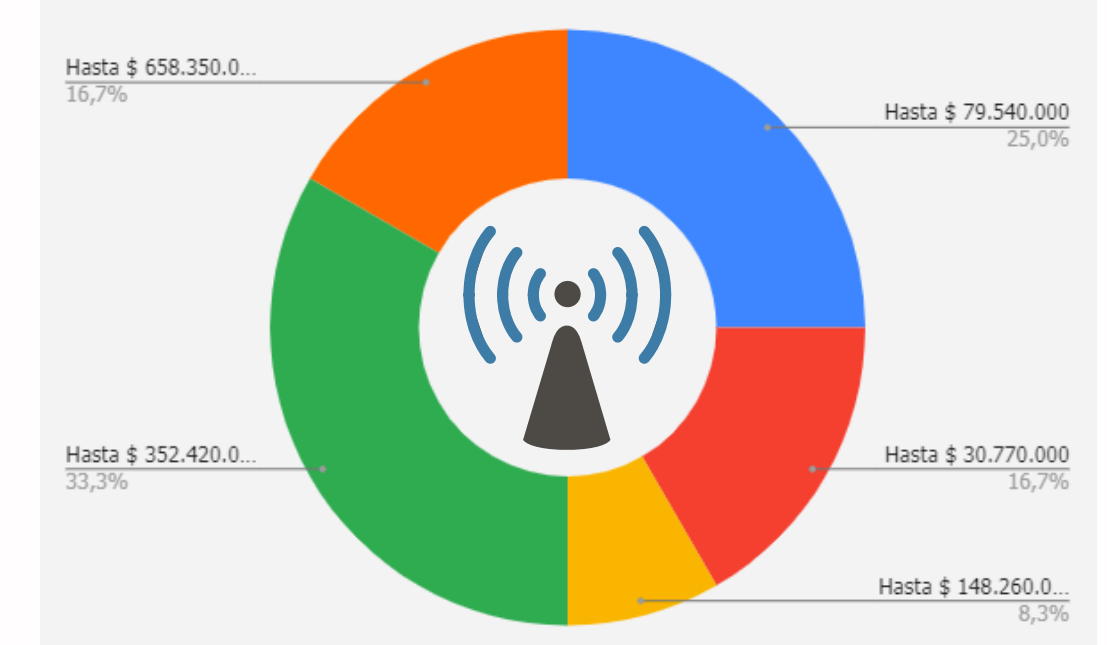
100% Capital Local



Cantidad de empleados



Tamaño por facturación anual



Subsectores

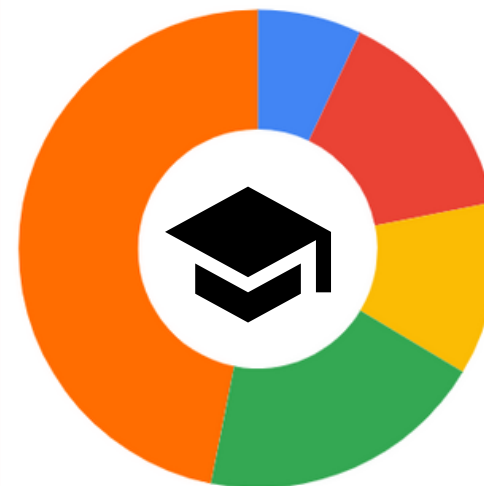
EMPRESAS PARTICIPANTES

¿Cuál es el perfil de profesionales del sector?



Generación

- 13,3% Z (Menores a 24)
- 44,2 % Y (Entre 24 y 36)
- 35,4 % X (Entre 37 y 52)
- 7,1 % BB (Más de 52)



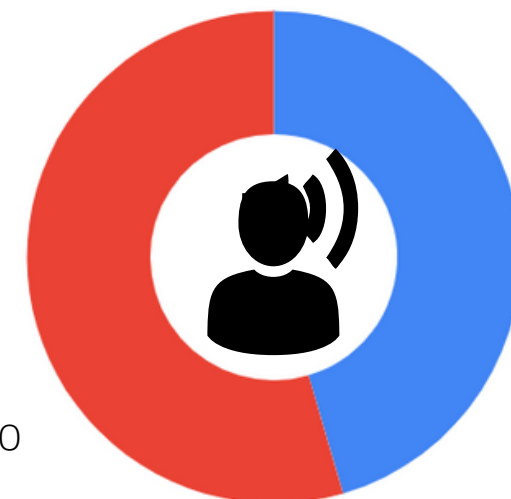
Niveles de Puesto

- 7% Gerencia
- 14,8 % Líder de equipo/ Supervisor
- 11,7 % Profesionales
- 19,5 % Soporte
- 46,9 % Operario



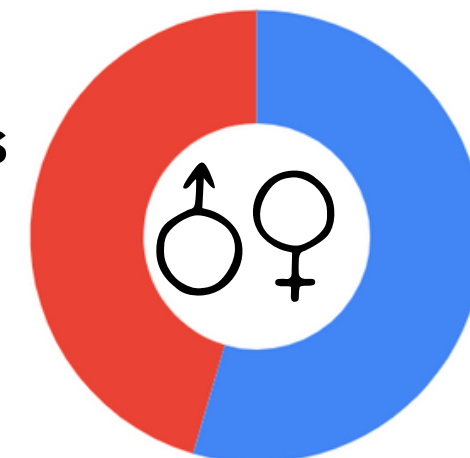
Nivel Educativo

- 59,7% Secundario completo
- 22,4% Universitario en curso
- 11, 2% Universitario incompleto
- 6,7% Posgrado en curso/completo



Dominio de idiomas

- 45,5% Intermedio
- 54,5% Avanzado



Género

- 55 % Masculino
- 45 % Femenino

2.

COMPORTAMIENTO SALARIAL DEL SECTOR



REMUNERACIÓN TOTAL

Por Grupos de Cargos, para la totalidad de la encuesta

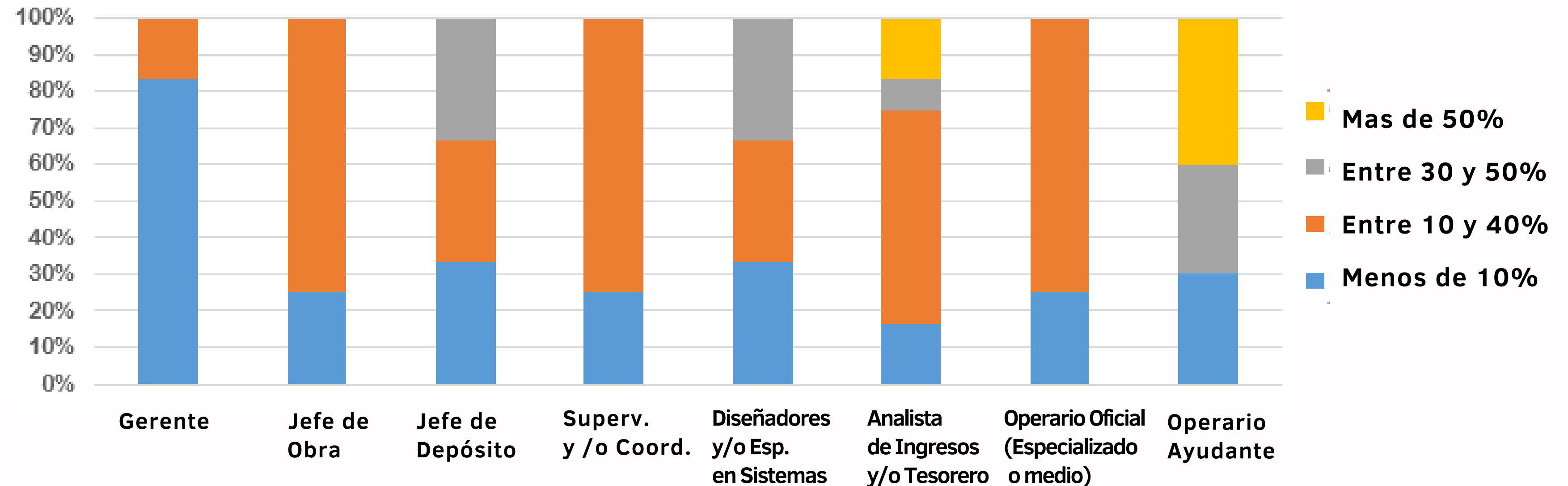
Se presenta el Promedio bruto mensual para todos los conceptos remuneratorios

Grupo de Cargos	Sueldo en bruto
PM o project manager	149.560
Gerente	208.520
Jefe de Obra	112.714
Jefe de Depósito	94.031
Supervisores y /o Coordinadores	92.458
Diseñadores y/o Esp. en Sistemas	118.290
Analista de Ingresos y/o Tesorero	89.755
Operario Oficial (Especializado o medio)	75.439
Operario Ayudante	66.288

AUMENTO SALARIAL

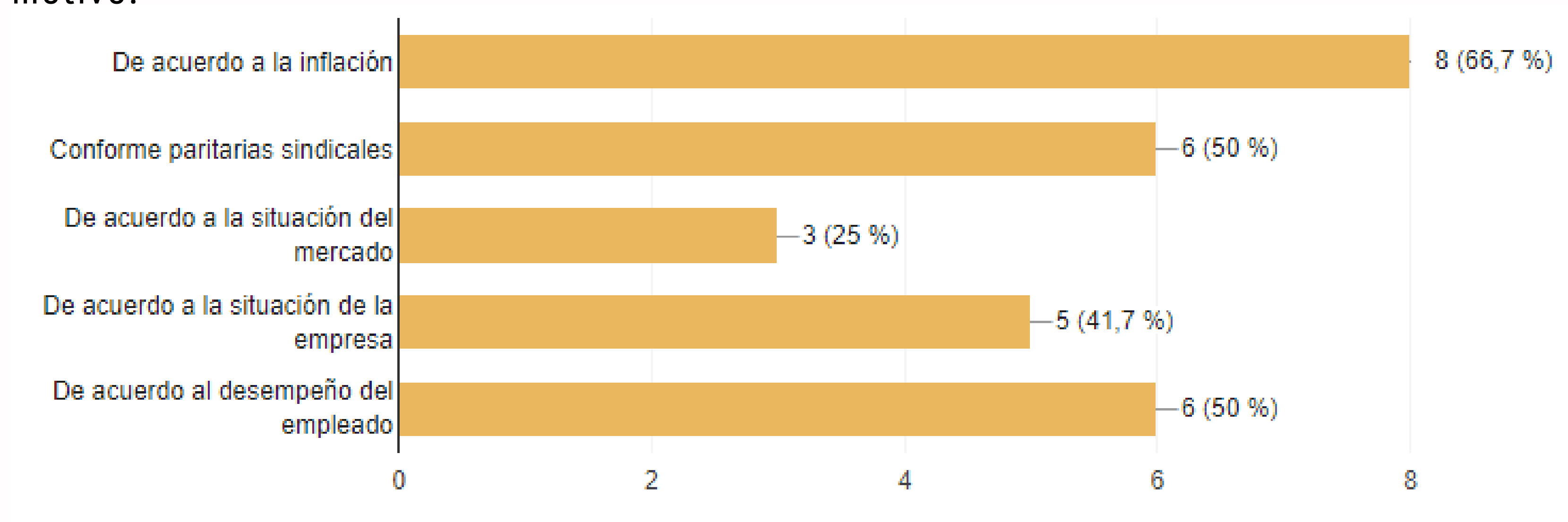
Por Grupos de Cargos

Porcentaje de aumento salarial anual en 2021 por grupos de cargos



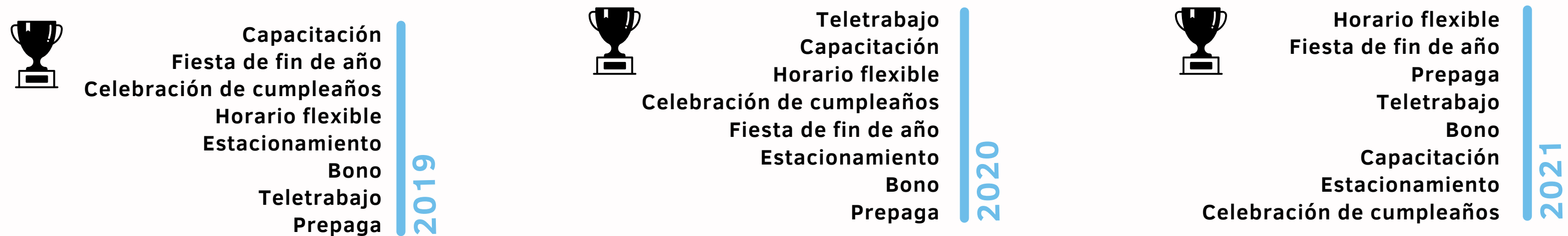
AUMENTO SALARIAL

Motivos por los que se otorgaron aumentos salariales. Elección abierta para más de un motivo.

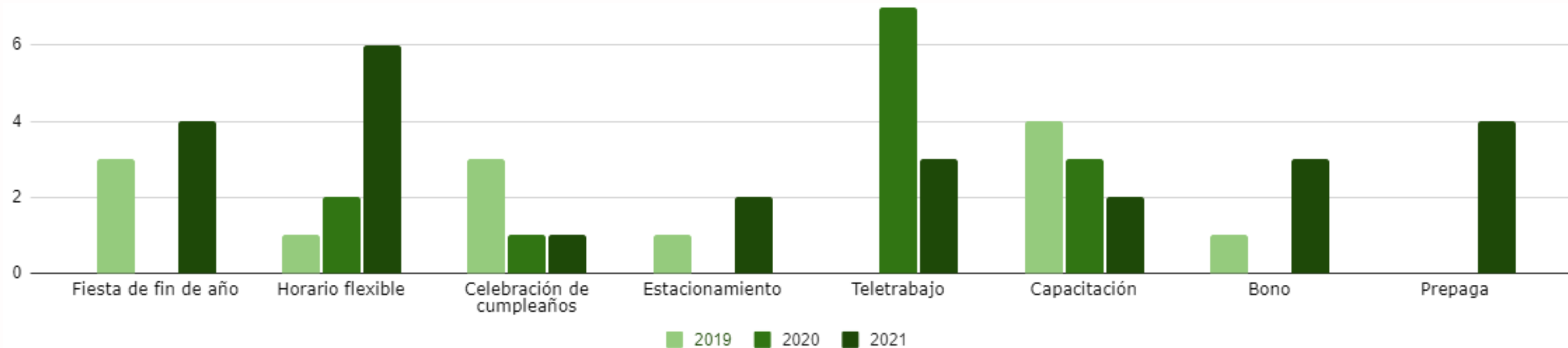


BENEFICIOS

Los 8 Beneficios más recurrentes 2019-2021



Recurrencia de los beneficios



3.

REFLEXIONES FINALES



REFLEXIONES FINALES

Desafíos y estrategias de cara a la contingencia

Las empresas identifican como un reto la oferta de profesionales y operarios especializados, de las áreas de telecomunicaciones y programación. Entre los puestos que les costó encontrar más encontrar en el mercado laboral se mencionaron los siguientes roles: Técnicos torristas de mantenimiento preventivo y correctivo, Operarios Calificados, Supervisor, Sistemas, Comprador, Desarrolladores, Jefe de Obra, Supervisores y Maquinistas y Técnico de RF TX satelital.

En términos de género se pudo constatar que hay paridad en promedio. No obstante, se advirtió que en programas donde hay incentivos económicos destinados a promover la igualdad de género muchas pymes no llegan a aplicarlo a todo el personal. Esto se debe a que el board (socios fundadores) en muchos casos tienen mayoría masculina.

En 2019 el teletrabajo era uno de los beneficios menos recurrentes y en 2020 fue el más importante. Los resultados invitan a pensar en la permanencia de algunos cambios originados durante la pandemia y valorar los efectos en el bienestar y el desarrollo de los empleados.



CAPPITEL está formada por PyMEs productoras de soluciones de ingeniería e infraestructura para los rubros de Telecomunicaciones, Electrónica y Energía. Esta es una iniciativa que tuvo el objeto de conocer los niveles de remuneraciones y proporcionarle los socios y colegas puntos de referencia que puedan ayudar a atraer nuevo talento y a la retención de empleados. Los valores de facturación fueron tomados del registro MIPyme y la cantidad de empleados de la escala de categorías de Sepyme.

www.cappitel.org.ar